

використання послуг інших організацій та третіх осіб з виконання необхідних заходів на засадах аутсорсингу. Останнє дозволяє підприємству заощадити кошти на утримання власної юридичної служби, спростити процедури управління тощо. Втім, такий підхід містить в собі певні загрози в частині захисту комерційної інформації.

Література:

1. Безпека підприємницької діяльності в Україні: адміністративно-правовий аспект : монографія / Ю.І. Крегул, Р.О. Банк. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. 240 с.

2. Микитась А. В. Управління організаційно-правовою безпекою аграрних підприємств: стратегії, механізми, системи : монографія. Харків: Смугаста типографія, 2018. 321 с.

3. Сьомич М. І. Методологія формування інтегрованих систем управління організаційно-правовою безпекою суб'єктів аграрного бізнесу: моделі та механізми : монографія. Харків: Смугаста типографія, 2019. 356 с.

Дерменжи А.В.,

здобувач освітнього ступеню «Магістр»

Спеціальності 073 «Менеджмент»

Одеський державний аграрний університет

м. Одеса, Україна

Дідур Г.І.,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту

Одеський державний аграрний університет

м. Одеса, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В історії розвитку економічної думки, особливо останніх десятиріч, однією з найбільш визначних подій було створення теорії людського капіталу. Вагомий вплив цієї теорії на подальший розвиток всієї економічної науки часто порівнюють з революцією в економічній думці.

Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

З кінця 18-го - по початок 20 століть значний внесок в розвиток теорії людського капіталу внесли Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Ліст, Дж. Мак-Куллох, Г.Д. Маклеод, А. Маршалл, Дж. С. Мілль, Ш. Сей, І.Ф. Тюнен, Т. Уінштейн, Дж. С. Уолш, І.Фішер, У. Фарра.

Досі немає єдиного визначення цієї складної категорії. Але всі автори наголошують на кількох важливих особливостях:

- це активи, якими володіє людина у вигляді вроджених якостей: фізичних, психологічних, інтелектуальних, а також якості та здібності, які людина набуває протягом життя (знання, навички, уміння, мотивація);

- це активи, які потребують значних інвестицій;
- це активи, які дають дохід протягом певного періоду часу.

Трактування визначення людського капіталу сучасними дослідниками наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 - Визначення поняття «людський капітал» різними авторами

Автор	Визначення	Ключові слова
Г. Беккер [1,с.164].	сукупність природжених здібностей та отриманих знань, навиків, мотивацій, доцільне використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)»; «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можливо назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошук інформації про ціни та доходи»	Сукупність природжених здібностей та отриманих знань Формується за рахунок інвестицій
Едвін Дж Долан [1, с. 165].	«капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання чи освіту, або через практичний досвід»	Розумові здібності
С. Фішер [2, с. 313].	«людський капітал – це ступінь утіленої у людині спроможності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності, талант, освіту, набуту кваліфікацію»	Спроможність приносити дохід
П. Дьомін [2, с. 314].	«природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений визначений рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіду, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному росту та впливають на розмір доходів їх володаря»	Природжений, сформований в результаті інвестицій
С. Прохоровська [4, с. 15].	Пропонує включати в структуру людського капіталу не тільки здібності людей до продуктивної праці, але й соціальні, психофізичні, культурні здібності людини	Культурні здібності
Ю. Г. Биченко [3, с. 86].	Виділяє у складі людського капіталу культурний капітал	Культурний капітал
І. А. Кокарєв [1, с. 166].	Це сукупність творчих здібностей, особистісних якостей та мотивації індивідів, які знаходяться в їх власності, накопичуються за рахунок інвестицій та використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва на протязі усього періоду трудового життя робітників з метою отримання ними у майбутньому більшого доходу	Сукупність творчих здібностей, особистісних якостей та мотивації індивідів
Н.П. Марущак [2, с.314].	Людський капітал — це система характеристик, які визначають спроможність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, і проявляються у ході розширеного відтворення. Таким чином, що досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, то більші можливості людини до продуктивної, високоякісної праці	Спроможність людини до творчої праці

Джерело : побудовано автором на основі джерел [1,2,3,4]

Отже, людський капітал - це знання, навички, компетенції та інші характеристики, втілені в окремих особах або групах осіб, що є вродженими, набутими протягом їхнього життя або сформованими в результаті інвестицій, та використовуються для виробництва товарів, послуг чи ідей з метою отримання доходу в ринкових умовах.

Література:

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y. 2018. С 164-166.
2. Fisher S. Economics S. Fisher, P. Demin. Personnel management of the organization in the light of the theory of human capital, 2016. С. 313-315.
3. Биченко Ю. Г. Найважливіший показник людського капіталу. Людські ресурси, 2018.С. 86.
4. Прохоровська С.А. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль: Економічна думка, 2018. С.15.

Ільїн О.А.,

здобувач вищої освіти

Державний біотехнологічний університет

м. Харків, Україна

Нагаєв В.М.

докт. пед. наук, професор кафедри менеджменту, бізнесу і

адміністрування

Державний біотехнологічний університет

м. Харків, Україна

ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ ТА КРАУДСОРСИНГУ ЗА УМОВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Ключовим положенням «нового державного управління» (New Public Management) є завдання зрозуміти громадянина як клієнта публічних послуг і спрямувати процеси організації на задоволення потреб клієнтів. Дане положення є передумовою для реалізації проєктів мобілізації людських ресурсів за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Передусім громадянина-клієнта розглядають як основного платника податків, замовника або користувача публічних послуг. Але в останній час поряд із цим поступово відбувається розвиток відкритого громадського сектора із впровадженням принципів відкритих інновацій. Науковці визначають три ключові складові на шляху до підвищення ефективності суспільного управління за рахунок залучення громадянської участі: прозорість, участь, співпраця [1, с. 45].

Органи публічної влади відзначають суттєву користь від «колективної творчості» представників зацікавлених сторін у процесах вироблення, реалізації та оцінювання наслідків політичних рішень. Широке застосування електронного урядування протягом останніх декількох років зумовило